

Desarrollo y validación del instrumento “Auto-Imagen como trabajador” para evaluar identidades laborales en redes público-privadas (Redes APP) en Chile

Development and validation of the instrument “Self-Image as a worker” to evaluate labor identities in public-private networks (APP Networks) in Chile

CEA-RODRIGUEZ, Jorge E.¹
 SOTO-ROY, Álvaro A.²
 STECHER, Antonio³
 FILGUEIRA-MUÑOZ, Elba L.⁴

Resumen

El objetivo del presente artículo, es construir y validar una escala de auto-imagen como trabajador para evaluar Identidades laborales. Se efectuó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y Confirmatorio (AFC) para examinar y confirmar la estructura interna de la escala. Participaron 204 trabajadores de redes que surgen de alianzas público-privadas en Chile, con edades entre 20 y 66 años ($M = 39,1$ $DT = 9,36$), 38,2% hombres y 61,8% mujeres. Los resultados del estudio sugieren propiedades psicométricas adecuadas, siendo la escala válida y confiable para la evaluación de las Identidades Laborales.

Palabras clave: Auto-Imagen como trabajador, Identidades laborales, validación, propiedades psicométricas.

Abstract

The objective of the present article is to build and validate one scale of self-image as a worker to evaluate Labor Identities. An Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory (CFA) was carried out to examine and confirm the internal structure of the scale. 204 network workers that arise from public-private partnerships in Chile participated, with ages between 20 and 66 years ($M = 39.1$ $SD = 9.36$), 38.2% men and 61.8% women. The results of the study suggest adequate psychometric properties, being the valid and reliable scale for the evaluation of the Labor Identities.

Key words: Self-Image as a worker, Labor identities, validation, psychometric properties.

1. Introducción

El trabajo es una dimensión de nuestra vida con características complejas que ha evolucionado en el tiempo. En la actualidad el mundo del trabajo se caracteriza por una alta complejidad, debido a cambios en las dinámicas laborales, diversidad de escenarios de trabajo, simultaneidad de variadas formas de contratación, heterogeneidad de las organizaciones, entre otros elementos (Moreno-Hurtado et al., 2018). Tradicionalmente, se ha argumentado que “lo que hacemos para vivir define y da sentido, propósito y dirección a nuestra vida

¹ Profesor, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Austral de Chile. Jorge.cea@uach.cl

² Profesor, Facultad de Psicología. Universidad Alberto Hurtado. asoto@uahurtado.cl

³ Profesor, Facultad de Psicología. Universidad Diego Portales. antonio.stecher@udp.cl

⁴ Ayudante de Investigación, Instituto de Administración. Universidad Austral de Chile. Elba.filgueiram@gmail.com

El presente artículo contó con el financiamiento de los siguientes proyectos: (1) FONDECYT 1171088 (ANID-CHILE); (2) ANID-Programa Iniciativa Científica Milenio, Código NCS17_007–Núcleo “Autoridad y Asimetrías de Poder”. (3) Agradecimiento especial por el apoyo del Instituto de Administración UACH.

individual cotidiana y a las instituciones donde las personas pasan sus vidas, conformando las bases para la integración e interdependencia social y cultura” (Albanesi 2015, p. 6), por otra parte, los aspectos psicológicos y de subjetivación de las experiencias que viven los trabajadores son igualmente importantes por lo cual la teorización y conceptualización sobre el trabajo y las organizaciones necesita una observación permanente (Vesga, 2017). Como resultado de los procesos antes mencionados, las articulaciones entre el mundo del trabajo, sus transformaciones y la subjetividad de los trabajadores ocupan un lugar importante en los temas de investigación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (actual) en América Latina (Stecher, 2013).

Sobre la base de estas ideas, se concebirá al trabajo como un referente y el espacio donde ocurre la construcción identitaria de los trabajadores que da sentido y propósito a lo que hacen en el mundo del trabajo, así el presente artículo estará centrado en la comprensión de las subjetividades que se construyen en el mundo del trabajo en Chile, desde la perspectiva de la construcción de identidades laborales (Soto, 2008, 2012; Stecher, 2010, 2012; Soto, Stecher y Valenzuela, 2017). Si bien estos estudios han realizado una gran contribución al estudio de las identidades laborales en Chile, han utilizado principalmente una metodología cualitativa, siendo los estudios de corte cuantitativos más bien escasos.

Todavía quedan varios aspectos de la construcción identitaria de los trabajadores sobre los cuales relativamente poco se conoce. De acuerdo con Morales (2009), se han realizado diversas reformas en las últimas décadas en el ámbito de la gestión pública en Chile, caracterizadas por promover la flexibilización contractual, la rendición de cuentas y la privatización de la acción de los servicios públicos. Este antecedente enfatiza la necesidad de avanzar evaluar la subjetividad de los trabajadores. Considerando estos desafíos, se deben desarrollar mediciones confiables y válidas para determinar las identidades laborales y auto-imagen de los trabajadores en el ámbito de la gestión pública.

Los objetivos de este estudio son: (1) Diseñar un instrumento destinado a evaluar la Auto-Imagen como trabajador como una medida de las Identidades laborales en el contexto de Redes de Alianza Público-privadas en Chile, (2) Realizar un proceso de validación en tres etapas: validación de contenido, adaptación semántica; validación de constructo, de criterio y fiabilidad (consistencia), (3) Determinar la estructura factorial exploratoria, (4) Confirmar la estructura factorial y sus características psicométricas.

2. Metodología

2.1. Estudio 1: prueba piloto

El proceso de validación de los instrumentos en el estudio 1 se llevó a cabo en tres etapas: 1) Validación de contenidos; 2) Adaptación semántica; 3) Validación de constructo, de criterio y fiabilidad.

El fin de este estudio fue el de establecer la pertinencia del instrumento y sus dimensiones como variables de análisis en el contexto de los programas de acción pública y las redes surgidas de alianzas público-privadas (redes APP), para esto se buscó obtener indicadores preliminares de confiabilidad (consistencia interna) y evaluar la estructura factorial (validez de constructo) de la escala construida, en una muestra de población general de trabajadores de programas de acción pública del Estado Chileno.

2.1.1. Etapa 1: Validación de contenidos

Se realizó un taller con 5 expertos de diversas instituciones públicas, privadas y académicas, relacionadas con el tema. Los autores de los instrumentos participaron en reuniones en las cuales decidieron agregar diferentes preguntas en la construcción de los nuevos cuestionarios a la vez que se modificó el lenguaje de otras preguntas, dando lugar a una versión preliminar de una batería de cuestionarios.

2.1.2. Etapa 2: Adaptación semántica

Para esta etapa, la versión preliminar fue aplicada a una muestra intencionada de 5 personas, hombres y mujeres, expertos de diversas instituciones públicas, privadas y académicas, relacionadas con el tema. Se realizaron modificaciones en algunas preguntas para luego ser aplicado a una muestra piloto.

2.1.3. Etapa 3: Validación de constructo, de criterio y fiabilidad

Se diseñó una muestra representativa de los trabajadores de los programas de acción pública, redes surgidas de alianzas público-privadas (redes APP). Los 22 ítems de la versión preliminar del instrumento (Escala de Datos Demográficos y de Auto-Imagen como trabajador) resultaron ser heterogéneos, ninguno mostró más de 90% de las respuestas en una sola de las opciones. Tanto el instrumento original como el cuestionario final fueron aprobados para la aplicación por el Comité de Ética de la Universidad Alberto Hurtado (UAH), Santiago de Chile.

2.1.4. Participantes de la muestra piloto

La muestra estuvo compuesta por 30 personas de la ciudad de Santiago de Chile (12 hombres y 18 mujeres) entre 25 y 58 años, con una media de 39.97 (D.E. =8.31).

2.1.5. Instrumento

Datos Demográficos: Escala desarrollada por el equipo de investigación. Constituye una medida global de caracterización sociodemográfica del trabajo, que evalúa distintos aspectos como: Tipo de relación laboral, antigüedad en el programa de acción pública o nivel de calificación de los trabajadores. Consta de 8 ítems con respuesta de selección múltiple.

a) *Escala Auto-Imagen como trabajador(a):* El instrumento está conformado por 11 ítems en una escala de Likert de 7 puntos (1 indica que están muy en desacuerdo y 7 que están muy de acuerdo). Fue desarrollada por el equipo de investigación con el objeto de conocer las percepciones de los trabajadores respecto a su identidad laboral general. P.e. "Mis experiencias laborales han sido muy diversas."

2.2 Estudio 2

2.2.1. Diseño

Para analizar la distribución de las puntuaciones de las escalas se calcularon los estadísticos de asimetría y curtosis para el caso de normalidad. Para evaluar la validez de constructo, se utilizó primero un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), técnica multivariada que permite determinar cuántos factores latentes presenta una escala y evaluar la correspondencia de ellos con la teoría en la cual se basó la construcción de ésta (Lloret-Segura et al, 2014; Fabrigar, 1999). Este estudio forma parte de un proyecto más amplio que contempla la validación de escalas construidas por los investigadores, así como otras ya validadas en otros contextos, por lo tanto, se espera realizar publicaciones con la misma muestra en las que se analizarán otras variables (Soto et al., 2017-2021).

2.2.2. Muestra definitiva

Participaron 204 trabajadores de redes que surgen de alianzas público-privadas de la acción del Estado Chileno, con edades entre 20 y 66 años ($M = 39,1$ $DT = 9,36$). El tipo de muestreo utilizado fue de tipo probabilística aleatorio simple. El 38,2% eran hombres ($n = 78$) y el 61,8%, mujeres ($n = 126$). El 44,60% provenía de la zona centro del país desde la región de Valparaíso hasta la región del Maule, el 41,20% de la zona sur desde la región del Ñuble hasta la región de Magallanes y Antártica Chilena, el 14,20% restante de la zona norte desde la región de Arica y Parinacota hasta la región de Coquimbo. Además, el 69,10% ($n = 141$) se autoposicionó como perteneciente a Programas de Provisión de Servicios, el 20,60% ($n = 42$) al área de la construcción o

mantenimiento de infraestructura, y el 10,30% ($n = 21$) a la producción de contenidos (científicos, educativos, entre otros).

2.2.3. Instrumento

Los datos fueron recogidos por medio de un instrumento autoadministrable descrito en el estudio 1. Corresponden al cuestionario de Auto-Imagen como trabajador(a) para medir identidades laborales, conformada por 11 reactivos desarrollado por el equipo de investigación. En la medición se consideró además las variables sociodemográficas descritas en el estudio 1.

2.2.4. Procedimiento

La participación de los individuos que participaron en esta investigación fue voluntaria y anónima, antes de ser parte del estudio firmaron un consentimiento informado, momento en el cual se les informó que los datos obtenidos serían usados con fines únicamente académico-científicos, bajo la Ley 19.628 de 1999, sobre protección de la vida privada o protección de datos de carácter personal.

Etapas 1

Se realizó una revisión de los resultados de las preguntas en el estudio 1 (muestra piloto) para realizar los arreglos necesarios, posteriormente las escalas fueron entregadas a jueces expertos quienes evaluaron nuevamente la composición de la batería de cuestionarios. Después de este procedimiento, la batería final no sufrió modificaciones quedando en un instrumento compuesto por un total de 22 ítems de tipo Likert de 7 puntos (incluidas las variables sociodemográficas).

Etapas 2

La aplicación definitiva del instrumento: Finalmente la prueba se administró a 204 trabajadores de redes surgidas de alianzas público-privadas (Redes APP) en Chile con la finalidad de obtener indicadores definitivos de su confiabilidad y validez. Un equipo compuesto de 3 profesionales se encargó de la distribución y seguimiento de las respuestas de los cuestionarios a través de la plataforma Qualtrics durante 2 meses; su duración total fue de aproximadamente 20 minutos.

2.2.5. Análisis de Datos

Para la valoración de las escalas se realizó el análisis de los datos con el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (IBM SPSS), versión 27.0 para Windows. Para el análisis de la consistencia interna se ejecutó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach y para evaluar la validez de constructo, se utilizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), técnica multivariada que permite determinar cuántos factores latentes presenta una escala y evaluar la correspondencia de ellos con la teoría en la cual se basó la construcción de ésta (Lloret-Segura et. al, 2014; Fabrigar, 1999). Los ítems presentan normalidad multivariada (Relative Multivariate Kurtosis test, $RKM = 0,948$) por lo que se optó por el Método de Componentes principales (Lloret-Segura et. al, 2014; Taherdoost, Shamsul y Neda, 2014) que requiere de dicho supuesto. La extracción de factores se realizó utilizando el criterio de Kaiser en conjunto con el “*scree plot*” o gráfico de sedimentación y los pesos factoriales se obtuvieron a través de una rotación ortogonal utilizando el criterio Varimax ya que no se observó correlación entre los factores obtenidos.

2.3. Estudio 3

2.3.1. Procedimiento

Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), para lo cual se retomó el modelo producto del AFE realizado en el estudio anterior, y se estimó en qué medida el modelo observado en el AFE se ajustaba a los datos de la muestra, para esto se utilizó el programa estadístico LISREL 8.80 (Jöreskog y Sörbom, 2006). Se consideraron simultáneamente varios índices de bondad de ajuste y parsimonia del modelo (Brown, 2006), a saber: χ^2 , $\chi^2/g.l.$, GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index), RMR (Root

Mean Square Residual), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) y PGFI (Parsimony Goodness of Fit Index) y PNFI (Parsimony Normed Fit Index).

3. Resultados

3.1. Resultados Estudio 1: Análisis muestra piloto

En relación con los ítems Auto-imagen como trabajador: se agruparon en cuatro dimensiones explicadas en 75.70%: Identidad Generacional, Trabajo como sustento, Imagen positiva como trabajador, Reconocimientos. El análisis de consistencia interna reporta un Alfa de Cronbach de 0.78.

3.2. Resultados Estudio 2: Análisis de la muestra definitiva

3.2.1. Análisis de fiabilidad

Escala Auto-Imagen como trabajador: La media de la imagen como trabajador fue de 5.45 (D.E. = 1.67), el alfa de Cronbach que se obtuvo para esta escala fue de 0.77, la evaluación de la homogeneidad fue elevada en casi todos los casos obteniéndose una correlación ítem total superior al 0.50 salvo en el ítem 6 (0.08) el cual fue eliminado elevándose la fiabilidad total de la escala a 0.81.

3.2.2. Análisis estructura factorial

Como hemos señalado, el análisis factorial confirmatorio fue utilizado para la evaluación de la validez de constructo. Se efectuó un análisis de componentes principales con rotación Varimax. Por otra parte, el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), la medida de adecuación muestral que indica la proporción de varianza que tienen en común las variables, arrojó un valor 0.815, por su parte, el determinante de la matriz de correlaciones tuvo un valor de 0,036, mientras que la matriz de correlaciones anti imagen presenta valores sobre 0,5 en su diagonal y valores pequeños en el resto de las celdas, por último, la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 645,615$; $gl = 45$; $p < 0.01$) fue significativa. Todas estas características permitieron llevar a cabo el AFE (Taherdoost, Shamsul & Neda, 2014; Lloret-Segura et. al, 2014). El ítem 6 fue eliminado por tener una saturación menor a .40 en el Análisis Factorial Exploratorio, luego de su eliminación se realizó un nuevo análisis factorial con la escala reducida tras eliminar éste ítem (Bandalos y Finney, 2010). En relación con los ítems de la escala, se agruparon finalmente en dos dimensiones las cuales explican el 52.15% de la varianza: Imagen positiva como trabajador, lo conforman un grupo de 6 reactivos, y Identidad generacional lo integran 4 ítems. La estimación de la consistencia interna para cada una de las dimensiones fue de 0.75 en la dimensión de Imagen positiva como trabajador (IPT) y de 0.74 en la dimensión Identidad generacional (IG) (ver tabla 1).

Tabla 1
Análisis Factorial Exploratorio por Componentes Principales
y Rotación Varimax – Escala Auto-Imagen como trabajador.

| Ítems | Factor 1 | Factor 2 |
|---|----------|----------|
| Dimensión Imagen positiva como trabajador ($\alpha = 0,74$) | | |
| 5. Mi imagen como trabajador(a) es muy importante en mi identidad personal | .551 | |
| 7. Mi forma de ser en el trabajo se parece mucho a mi forma de ser en la vida en general | .515 | |
| 8. En general me valoro positivamente como trabajador(a) | .673 | |
| 9. En general mi entorno me valora positivamente como trabajador(a) | .778 | |
| 10. En mi trayectoria he recibido los reconocimientos que corresponden a mi valor como trabajador(a) | .676 | |
| 11. Creo que soy un trabajador(a) bastante singular | .669 | |
| Dimensión Identidad generacional ($\alpha = 0,75$) | | |
| 1. Mis experiencias laborales han sido muy diversas | | .653 |
| 2. Siento que formo parte de una generación en el mundo del trabajo diferente a las anteriores | | .779 |
| 3. Siento que formo parte de una generación en el mundo del trabajo diferente a las que siguen (más jóvenes que yo) | | .698 |
| 4. Los trabajadores de otras generaciones diferentes a la mía tienen otras perspectivas en el trabajo | | .773 |

Nota. Varianza total explicada: 52,15%

Fuente: Elaboración propia

3.3. Resultados Estudio 3: Análisis factorial confirmatorio

Como se puede apreciar en la tabla 2, los modelos propuestos para las escalas a priori parecen ajustar medianamente bien a los datos, algunos de los criterios de corte para un ajuste razonable son un CFI de al menos .90, RMSEA menos de .06 en términos estrictos (Hu & Bentler, 1999; Brown, 2006; Kline, 2011).

Tabla 2.
Análisis Factorial Confirmatorio del Instrumento de Auto-Imagen como trabajador para evaluar Identidades laborales en una muestra de trabajadores de redes surgidas de alianzas público-privadas (Redes APP) en Chile: Índices de Ajuste

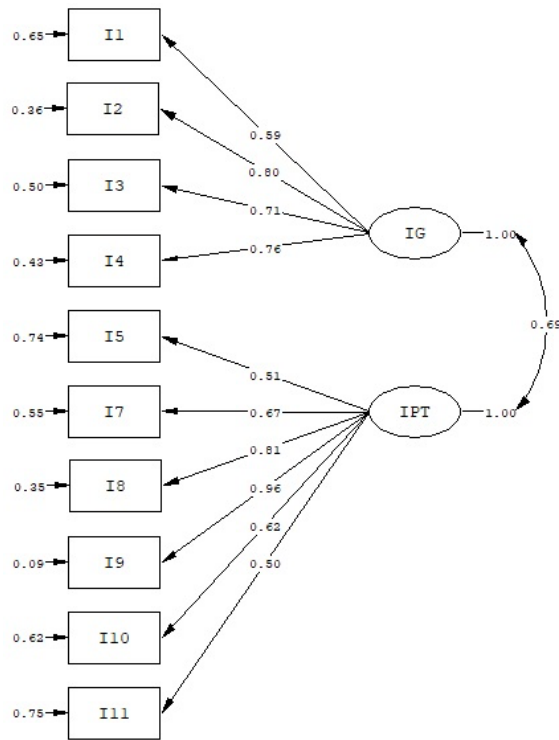
| Escala | X ² | <i>p</i> | X ² /gl | GFI | NNFI | CFI | RMR | PGFI | PNFI | RMSEA |
|------------------------------------|----------------|----------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>Auto-Imagen como Trabajador</i> | 110.939 | <0.001 | 3.485 | 0.907 | 0.885 | 0.913 | 0.330 | 0.561 | 0.668 | 0.107 |

Fuente: Elaboración propia

Las propiedades psicométricas de la escala Auto-Imagen como trabajador resultaron adecuadas (CFI = 0.913; RMSEA = 0.107). Ver Figura 1.

Figura 1

Análisis Factorial Confirmatorio: Modelo 1



Chi - Square=118.50, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.107

Fuente: Elaboración propia

Algunos índices fueron incluidos en análisis posteriores, tales como el índice de ajuste comparativo (CFI), el cual permite comparar diferentes modelos, en nuestro caso, la mejora en el ajuste del modelo con el modelo inicial propuesto (Hu & Bentler, 1999; Batista-Foguet, Coenders & Alonso, 2004; Carretero-Dios & Pérez, 2005). En general hay un consenso en la literatura de aceptar un modelo si su valor es $\geq .95$, en nuestro caso es de alcanzó 0.913 indicando un ajuste razonable.

Se ha utilizado el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA en sus sigla en inglés) como una medida de las covarianzas. Basado en este índice, el modelo propuesto mostraría un ajuste aceptable si el valor obtenido fuera $< .07$ (Steiger, 2007), mientras que valores $\leq .06$ indicarían un buen ajuste (Hu & Bentler, 1999).

Por otra parte, se ha contemplado el índice de ajuste no normado (NNFI o TLI en sus sigla en inglés), el cual indica la proporción total de información que explica un modelo propuesto. Como este índice no se encuentra normalizado, se pueden tener valores fuera del rango 0 y 1, así “un valor de .97 parece ser más razonable como una indicación de buen ajuste del modelo que el punto de corte a menudo fijado en .95” (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003, p. 41). En la Tabla 3 se muestran las medidas absolutas del ajuste que determinan el grado en que el modelo explica la matriz de datos observada:

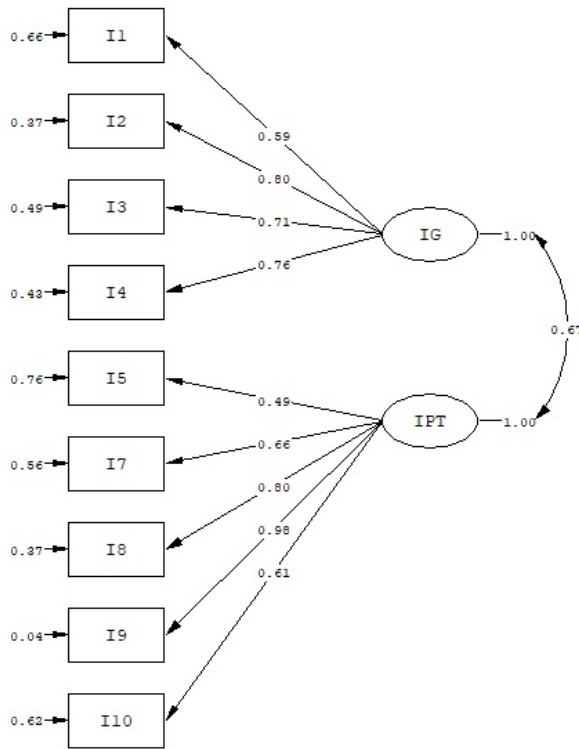
Tabla 3
Medidas absolutas del ajuste del modelo.
Escala Auto-Imagen como trabajador

| | Medidas | Modelo 1 | Modelo modificado |
|------------------------------------|--------------|----------|-------------------|
| Medidas de ajuste Absoluto | Chi-cuadrado | 118.50 | 86.99 |
| | RMSEA | 0.107 | 0.704 |
| Medidas de ajuste Incremental | GFI | 0.907 | 0.922 |
| | CFI | 0.913 | 0.932 |
| | TLI o NNFI | 0.885 | 0.906 |
| | NFI | 0.884 | 0.907 |
| Medidas de ajuste de la Parsimonia | AGFI | 0.850 | 0.864 |
| | AIC | 1309.774 | 1145.691 |

Fuente: Elaboración propia

De lo hallado existe suficiente evidencia para aceptar el modelo factorial propuesto, sin embargo, se encontraron algunas medidas fuera de los valores esperados, como por ejemplo el de AGFI, por lo tanto, se realizaron las modificaciones pertinentes para lograr un ajuste satisfactorio del modelo a los datos (se elimina ítem 11 cuya carga factorial es muy baja, .50 dado en el AFC). La especificación del modelo factorial propuesto se muestra a continuación (ver Figura 2).

Figura 2
Análisis Factorial Confirmatorio:
Modelo modificado



Chi - Square=86.99, df=26, P-value=0.00000, RMSEA=0.104

Fuente: Elaboración propia

Las propiedades psicométricas de la escala *Imagen como trabajador* resultaron adecuadas, es decir, el modelo propuesto presume de validez de constructo. De acuerdo con Del Barrio-García y Luque (2012), el índice Composite Reliability (CR) debe tener valores sobre 0.7 para considerarse como adecuado, y respecto al índice Average variance extracted (AVE) los valores deben estar sobre 0.5 (Ver Tabla 4).

Tabla 4
Índices de Composite Reliability (CR)
y Average variance extracted (AVE).

| | |
|------------|--|
| Factor IG | CR=0.809 (adecuado) AVE=0.517 (adecuado) |
| Factor IPT | CR=0.8455(adecuado) AVE=0.5342 (adecuado) |

Fuente: Elaboración propia

4. Conclusiones

El propósito de esta investigación fue diseñar y validar una escala para evaluar la Auto-Imagen como trabajador como una medida de las Identidades laborales en el contexto del trabajo en Chile. En base a los resultados obtenidos, es posible afirmar que tanto los estadísticos descriptivos para los ítems de la escala, así como los indicadores de validez y consistencia interna de la escala, resultaron adecuados.

Se realizaron análisis factoriales confirmatorios (AFC) para corroborar si los modelos propuestos sin correlacionar se ajustaban mejor a los datos obtenidos. Dado que el modelo inicial se ajustaba moderadamente, se realizó una especificación del modelo factorial logrando que el modelo resultante se ajustara mejor a los datos y corroborando lo encontrado en el AFE.

Una de las principales implicancias a futuro que se propuso en este trabajo fue realizar una contribución al desarrollo de instrumentos válidos y confiables para la evaluación de las identidades laborales en un contexto de trabajadores que se desenvuelven en redes de alianza público-privadas en Chile. Se puede concluir que este Instrumento puede ser aplicado en contextos laborales similares, se considera relevante poder validar la escala en otros contextos socioculturales.

Teniendo en cuenta las limitaciones de este estudio, se considera necesario que los futuros trabajos que indaguen este constructo consideren otros aspectos, como el lugar que ocupan los trabajadores en la acción pública y en el Estado, o que incorporen otros como los escenarios del trabajo, o aspectos más subjetivos como el bienestar y el compromiso laboral.

Agradecimiento: El presente artículo contó con el financiamiento de los siguientes proyectos:

- (1) FONDECYT 1171088 (ANID-CHILE);
- (2) ANID-Programa Iniciativa Científica Milenio, Código NCS17_007–Núcleo “Autoridad y Asimetrías de Poder”.
- (3) Agradecimiento especial por el apoyo del Instituto de Administración UACH.

Referencias bibliográficas

- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores . Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo , lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 25, 387–403.
- Bandalos, D. L. y Finney, S. J. (2010). Factor Analysis: Exploratory and Confirmatory. En G. R. Hancock y R. O. Mueller (Eds.), *Reviewer’s guide to quantitative methods*. Routledge: New York.

- Batista-Foguet, J. M., Coenders, G., & Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud [Confirmatory factor analysis. Its role on the validation of health related questionnaires]. *Medicina clinica*, *122 Suppl 1*, 21–27. <https://doi.org/10.1157/13057542>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of clinical and health psychology*, *5*(3), 521-551.
- Del Barrio, S., & Luque, T. (2012). *Análisis de ecuaciones estructurales*. En T. Luque (ed.), *Técnicas de análisis de datos en investigación de mercados* (pp. 525-610). Barcelona: Pirámide.
- Fabrigar, L., Wegener, D., MacCallum, R & Strahan, E. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*. *4* (3.272-299). <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jöreskog, K. G., y Sörbom, D. (2006). *LISREL for Windows (Version 8.8)* [Computer software]. Skokie, IL: Scientific Software International.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3ª Ed.). New York: The Guilford Press
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada anales de psicología. *Anales de Psicología*. *30*(3), 1151-1169. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Morales, M. (2009). *La calidad de los servicios públicos: reformas de gestión pública en Chile (1990-2009)*. Tesis para obtener el grado de Doctora en Investigación en Ciencias Sociales con mención en Ciencia Política. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Moreno-Hurtado, M., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño, K., Martínez-Beltrán, K., & Vesga-Rodríguez, J. (2018). Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Salud y Administración*, *5*(14), 59–67.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, *8*(2), 23-74.
- Soto A. (2008). Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional, en Soto, A. (ed.) *Flexibilidad Laboral y Subjetividades*. Santiago: LOM – Universidad Alberto Hurtado.
- Soto, A. (2012). Introducción a la Sección Especial La Construcción de Identidades en el Trabajo en América Latina. *Psykhé*, *21*(2), 3-7. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.21.2.537>.
- Soto, Á., Stecher, A., & Cea, J. (2017-2021). “*Subjetividades en el trabajo en red: las identidades laborales de trabajadores de redes surgidas de alianzas público-privadas (REDES APP) en Chile*”. Proyecto Fondecyt Regular n° 1171088. Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.

- Soto, A., Stecher, A., & Valenzuela, A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34, 25-39. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752017000100004>
- Stecher, A. (2010). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo: discusiones desde América Latina. *Universitas Psychologica*, 9, 93-107.
- Stecher, Antonio. (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. *Psykhé (Santiago)*, 21(2), 9-20. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.21.2.538>
- Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1311–1324. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy12-4.mcie>
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-898. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.017>
- Taherdoost, H., Shamsul S., & Neda J. (2014). Exploratory Factor Analysis: Concepts and Theory. En Jerzy Balicki. *Advances in Applied and Pure Mathematics. Mathematics and Computers in Science and Engineering Series*. 375–382.
- Vesga, J. (2017). Articulación de repertorios teóricos y transformaciones del trabajo. *Equidad & Desarrollo*. 29, 13-25. <https://doi.org/10.19052/ed.4195>

Anexo

Instrumento “Auto-Imagen como trabajador” para evaluar identidades laborales en redes público-privadas (Redes APP) en Chile

Datos Demográficos

Constituye una medida global de caracterización sociodemográfica del trabajo, que evalúa distintos aspectos como: Tipo de relación laboral, antigüedad en el programa de acción pública o nivel de calificación de los trabajadores.

1. Sexo:
 1. Hombre
 2. Mujer
2. Edad: ____
3. Su nivel de calificación es:
 1. Enseñanza media o menor calificación
 2. Enseñanza técnico profesional
 3. Enseñanza universitaria
 4. Enseñanza universitaria más diplomados o postítulos
 5. Enseñanza universitaria más magíster
 6. Enseñanza universitaria más doctorado
4. Mi empleador pertenece a:
 1. Estado central
 2. Dirección regional

3. Municipio
4. Institución privada
5. Organización de la sociedad civil
6. No tengo empleador

5. Tipo de relación laboral que tiene con la empresa o institución para la que trabaja:

1. Funcionario/a de planta (sector público)
2. Funcionario/a a contrata (sector público)
3. Funcionario/a a honorarios (sector público)
4. Contrato indefinido (institución privada)
5. Contrato a plazo fijo (institución privada)
6. Contrato a honorarios (institución privada)
7. Soy estudiante en práctica

6. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?

1. De 0 hasta 6 meses
2. Más de 6 meses y hasta 2 años
3. Más de 2 años y hasta 5 años
4. Más de 5 años y hasta 10 años
5. Más de 10 años

7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este tipo de Programas de Acción Pública?

1. De 0 hasta 6 meses
2. Más de 6 meses y hasta 2 años
3. Más de 2 años y hasta 5 años
4. Más de 5 años y hasta 10 años
5. Más de 10 años

8. ¿Trabaja paralelamente para otras instituciones o empresas?

0. No
1. Si

Escala Auto-Imagen como trabajador(a)

El instrumento está conformado por 11 ítems en una escala de Likert de 7 puntos (1 indica que están muy en desacuerdo y 7 que están muy de acuerdo). Fue desarrollada por el equipo de investigación con el objeto de conocer las percepciones de los trabajadores respecto a su identidad laboral general.

Instrucciones: Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es conocer sus percepciones acerca de su identidad laboral general.

| Nº | Pregunta | Estoy muy en desacuerdo | En desacuerdo | Estoy ligeramente en desacuerdo | Ni acuerdo ni en desacuerdo | Estoy ligeramente de acuerdo | Estoy de acuerdo | Estoy muy de acuerdo |
|----|---|-------------------------|---------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------|----------------------|
| 1 | Mis experiencias laborales han sido muy diversas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Siento que formo parte de una generación en el mundo del trabajo diferente a las anteriores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | Siento que formo parte de una generación en el mundo del trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| Nº | Pregunta | Estoy muy en desacuerdo | En desacuerdo | Estoy ligeramente en desacuerdo | Ni acuerdo ni en desacuerdo | Estoy ligeramente de acuerdo | Estoy de acuerdo | Estoy muy de acuerdo |
|----|--|-------------------------|---------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------|----------------------|
| | diferente a las que siguen (más jóvenes que yo) | | | | | | | |
| 4 | Los trabajadores de otras generaciones diferentes a la mía tienen otras perspectivas en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | Mi imagen como trabajador(a) es muy importante en mi identidad personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | Para mí trabajar es más que nada una forma de asegurar la subsistencia personal y familiar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7 | Mi forma de ser en el trabajo se parece mucho a mi forma de ser en la vida en general | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | En general me valoro positivamente como trabajador(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9 | En general mi entorno me valora positivamente como trabajador(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10 | En mi trayectoria he recibido los reconocimientos que corresponden a mi valor como trabajador(a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11 | Creo que soy un trabajador(a) bastante singular | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoCommercial 4.0 International

